

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program
Strata Satu (S-1) Ekonomi Syariah Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E.) Pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

SRI SUCI HANDAYANI
NIM. 11625203888

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru menurut ekonomi islam”.**

Yang ditulis oleh :

Nama : Sri suci handayani

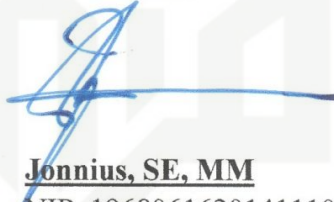
Nim : 11625203888

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 6 November 2020

Pembimbing Skripsi


Jonnius, SE, MM
NIP. 196806162014111002

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU* *DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH*, yang ditulis oleh :

Nama : **SRI SUCI HANDAYANI**

NIM : 11625203888

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 7 Desember 2020

Waktu : 08.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 28 Desember 2020 M

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua ,

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag.

Sekretaris

Dr. Jenita, SE., MM.

Penguji I

Dr. M. Ihsan, M.Ag.

Penguji II

Dr. H. Muh. Said HM, MA, MM.

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag.

NIP. 19580712 198603 1 005

ABSTRAK

Sri Suci Handayani, (2020): Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah

Latar belakang penelitian adalah bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjaminan dan pengkreditan yaitu Jamkrindo yang beralamat di jalan Jl.Jendral Sudirman No.150, kec.Pekanbaru, kota Pekanbaru. Berdasarkan wawancara pihak Jamkrindo sudah berupaya memberikan motivasi kepada karyawan. Namun target yang dicapai karyawan masih belum maksimal atau Fluktuatif. Maka dirumuskan masalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru, Bagaimana tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja yang berjumlah 30 orang. Semua populasi dijadikan sampel dengan cara *total sampling* atau pengambilan sampel secara keseluruhan. Sumber data penelitian ini yaitu data primer berupa wawancara dan data sekunder berupa literatur, jurnal dan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan datanya yaitu observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian, uji regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sistem pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pekerja. berdasarkan Hasil Uji Regresi Sederhana $Y = 4,868 + 0,097X$. nilai $t_{hitung} (1,223) > t_{tabel} (1,120)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan perum jamkrindo cabang pekanbaru.

Adapun tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dari segi motivasi telah sesuai dengan ekonomi syariah, dengan tanggapan tertinggi yaitu 30 orang atau 100%. Namun dari segi kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan ekonomi syariah karena masih ada beberapa karyawan yang masih kurang bersungguh-sungguh berhati-hati.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah *subhanahu wa ta'ala*, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberi kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wasallam*, sebagai suri tauladan kita yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu seperti saat sekarang ini.

Penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”** berguna untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya dan sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya kepada yang terhormat:

1. Ayahanda “Masrizal” dan Ibunda “Darmialis” yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mendorong, memotivasi dan memberikan cinta dan kasih sayangnya hingga hari ini, sekaligus dukungan moral maupun materil.
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M. Ag selaku Plt Rektor UIN Suska Riau beserta Wakil Rektor I, II, dan III yang telah berjasa memberikan kesempatan kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum yaitu Dr. Drs. H. Hajar, M. Ag beserta Wakil Dekan I, II, dan III yang telah memberikan kemudahan selama penulis melakukan perkuliahan serta proses pengajuan judul skripsi.
4. Bapak Dr. Syahpawi S.Ag, M.Sh selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc. Ak, CA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan bantuan kepada penulis menuntut ilmu di jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
5. Bapak Jonnius, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya buat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Junaidi Lubis, Dr., M.Ag. selaku Penasehat Akademis yang telah membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Bapak/ Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis bisa mengerti apa yang belum penulis mengerti.
8. Bapak Erwin Sugiarta selaku pimpinan Perum Jamkrindo yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Perum Jamkrindo, dan juga kepada bapak Rahmedi Nursyam telah membantu penulis selama masa penelitian.
9. Kepada Bapak/Ibu pengelola perpustakaan Fakultas Syariah dan hukum serta pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terimakasih atas pemijaman buku sebagai referensi bagi penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kedua kakak penulis, Dewi Maria Putri dan Mike Sri Ulandari serta segenap sanak keluarga yang senantiasa mendoakan penulis.
11. Legis Yuhendra dan Ibu Desi Susanti , S.E.Sy.,M.E.Sy. yang telah membantu penulis ketika menyelesaikan skripsi ini dan juga selalu memotivasi penulis.
12. Terimakasih kepada Sahabat saya sejak awal masuk kuliah masih setia bersama dalam suka dan duka yaitu Nur Khairina. Serta teman-teman seperjuangan yaitu Angkatan 2016 khususnya lokal EI-A yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu yang tidak akan terlupakan.

Do'a dan harapan penulis semoga Allah *subhanahu wata'ala* membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin*.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, November 2020

Penulis,

SRI SUCI HANDAYANI
NIM. 11625203888

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian	8
F. Defenisi Operasional Variabel.....	15
G. Hipotesis	15
H. Research Gap	16
I. Sistematika Penulisan	16
BAB II GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.....	18
B. Visi dan Misi Perusahaan Jamkrindo	21
C. Tujuan Pendirian Perusahaan Jamkrindo.....	22
D. Struktur Organisasi Perusahaan Jamkrindo	23
E. Uraian Pekerjaan.....	24
F. Produk Penjaminan Kredit.....	26
BAB III TINJAUAN TEORITIS	
A. Kinerja	30
B. Motivasi	39
C. Karyawan	52
D. Penelitian Terdahulu	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.	59
B. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru	80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Produktivitas kinerja karyawan perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru tahun 2018.....	5
Tabel I.2	Kerangka Operasional Variabel.....	15
Tabel I.3	Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
Tabel III.1	Penelitian Terdahulu	56
Tabel IV.1	Karakteristik Respoden Menurut Jenis Kelamin	59
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	60
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	60
Tabel IV.4	Statistik Deskriptif Variabel	61
Tabel IV.5	Tanggapan Responden tentang Variabel Motivasi	63
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja	66
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas	70
Tabel IV.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas K-S-Z.....	72
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Sederhana	76
Tabel IV.11	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	78
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	79
Tabel IV.13	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan ..	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	14
Gambar IV.1	Grafik Histogram Variabel Motivasi	73
Gambar IV.2	Grafik Histogram Variabel Kinerja	73
Gambar IV.3	Normal P-P Plot Variabel Motivasi	74
Gambar IV.4	Normal P-P Plot Variabel Kinerja	74
Gambar IV.5	Pola Titik-titik pada Scatterplot	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang professional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi dan memelihara.¹ Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kedudukan yang ingin di penuhi. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau pekerja.

¹Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2015), hlm. 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan tugas atau pekerjaan tertentu. Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.²

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya. Baik kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja. Mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu factor yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya.³

Dengan motivasi tinggi yang tercermin dari rasa tanggung jawab, kegairahan kerja, maka akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Karena begitu pentingnya motivasi, maka perusahaan atau pimpinan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawan atau pegawainya. Disini bukan saja perlu pendekatan

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm.168

³M.R Saraswati, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Dagang Kalasa Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011*, diakses pada 11 Januari 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai produktivitas kerja. Maka dalam bekerja diperlukan keahlian dan kepekaan perusahaan atau pimpinan untuk menumbuhkan semangat kerja guna pencapaian produktivitas kerja yang diinginkan.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang di pandang sebagai kekuatan yang menarik individu.⁴ Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.⁵

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan di capainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁶ Sesuai dengan QS Al-Jumu'ah ayat

10:

⁴Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm.27

⁵Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.111

⁶Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٦﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi : dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”⁷

Allah SWT membukakan pintu kerja bagi setiap manusia di muka bumi ini agar mereka dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dan kemampuannya serta tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Karena bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad kepada Allah SWT.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlihat dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami pentingnya motivasi manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Sehingga dengan pemberian motivasi kepada karyawan maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, seseorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berjuang untuk memastikan bahwa kondisi tersebut terpenuhi.⁸

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya Karya Agung, 2016), hlm.554

⁸ Gregory Moorhead dan Ricky W. Giffirin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm.87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjaminan kredit Indonesia adalah Perum Jamkrindo yang beralamat di Jl.Jendral Sudirman No.150, kec.Pekanbaru, kota Pekanbaru. Perum jamkrindo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan dengan PP No. 41 Tahun 2008. Dan sudah memiliki 1 cabang KUP (kantor unit pemasaran) di kota Dumai.

Berdasarkan wawancara awal kepada pihak Perum Jamkrindo ia mengatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan , pihak perusahaan melakukan motivasi berupa pemberian bonus, hadiah dan apresiasi penghargaan kepada karyawannya.⁹

Berikut adalah produktivitas kinerja karyawan perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru dilihat dari tahun 2018:

Tabel 1.1
Produktivitas Kinerja Karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru tahun 2018

Bulan	Produktivitas kinerja karyawan		
	Hasil	Target	% ketercapaian
Januari	2.764	3.500	79%
Februari	2.867	3.500	82%
Maret	3.086	3.500	88%
April	3.254	3.500	93%
Mei	3.786	3.500	108%
Juni	3.538	3.500	101%
Juli	3.476	3.500	99%
Agustus	3.604	3.500	103%
September	3.571	3.500	102%
Oktober	3.627	3.500	103%
November	3.267	3.500	93%
Desember	3.149	3.500	90%

Sumber : Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kinerja karyawan di perum jamkrindo pekanbaru mengalami fluktuasi setiap bulannya. Setiap bulan

⁹ Rahmedi Nursyam (Karyawan), wawancara, 20 Februari 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perum jamkrindo menetapkan target 3.500 debitur. Di bulan Januari hasil yang dicapai 2.764 debitur, artinya 79% tercapai. Di bulan Februari hasil yang dicapai 2.867 debitur, artinya 82%. Di bulan Maret hasil yang dicapai 3.086 debitur, artinya 88%. Di bulan April hasil yang dicapai 3.254 debitur, artinya 93%. Di bulan Mei hasil yang dicapai 3.786 debitur, artinya 108%. Di bulan Juni hasil yang dicapai 3.538 debitur, artinya 101%. Di bulan Juli hasil yang dicapai 3.476 debitur, artinya 99%. Di bulan Agustus hasil yang dicapai 3.604 debitur, artinya 103%. Di bulan September hasil yang dicapai 3.571 debitur, artinya 102%. Di bulan Oktober hasil yang dicapai 3.627 debitur, artinya 103%. Di bulan November hasil yang dicapai 3.267 debitur, artinya 93%. Di bulan Desember hasil yang dicapai 3.149 debitur, artinya 90%.

Perusahaan dituntut harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat. Bila suatu perusahaan tidak bisa memberikan motivasi secara efektif kepada karyawannya, maka secara objektif akan sangat sulit mengharapkan karyawan untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Mengingat motivasi sangat penting dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat kinerja bagi para karyawan, maka motivasi harus ditumbuhkan dalam diri karyawan dengan baik. Salah satu cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya adalah dengan cara memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa pentingnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Ditinjau menurut Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang di persoalkan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis Pengaruh motivasi terhadap semangat kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

- a. Sebagai bahan masukan bagi pecinta ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai bahan kajian untuk memperdalam dan memperluas wawasan bagi penulis.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan / *Fild Research*. Adapun lokasi penelitian ini adalah di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Jl. Jendral Sudirman No.150, Kec. Pekanbaru, kota Pekanbaru.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.

Sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan menggunakan sebagian dari populasi yang ada. Adapun populasi dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini adalah karyawan perum jamkrindo berjumlah 30 orang. Semua populasi dijadikan sampel dengan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.¹⁰ Dalam hal ini, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 30 orang.

4. Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data primer

Data primeryaitu data yang diperoleh dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut sebagai narasumber, dalam istilah teknisnya responden. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan berupa wawancara yang dilakukan terhadap pemimpin dan pegawai jamkrindo kantor cabang pekanbaru. Yaitu berupa responden terhadap permasalahan yang sedang diiteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber-sumber lain atau sumber kedua yang bukan dari sumber aslinya. Data sekunder dalam penelitian ini, penulis peroleh dari

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 41.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

literature, jurnal atau data-data yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti dan bersikap melengkapi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu Suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, peneliti langsung melakukan peninjauan dan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data dalam penelitian lapangan.

- b. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- c. Dokumentasi, yaitu Dokumentasi adalah metode pengumpulan data secara dokumentasi yaitu dengan cara menelusuri file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

6. Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹¹

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Duwi, uji validitas item digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person atau metode corrected item total correlation.¹²

Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 23* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

¹¹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.8

¹²Duwi Priyanto, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikomm, 2011), hlm. 24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini, yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel *independent* dan *dependent* tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdistribusikan secara normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan metode uji white. Nilai R-squared atau nilai probabilitas dari uji tersebut dibandingkan dengan nilai probabilitas signifikansi 0.05.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah semua data terkumpul dan telah dilakukan instrumen uji asumsi maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menganalisa data dalam penelitian ini. Penyusunan menggunakan analisis regresi linear sederhana yakni pengaruh antara dua variabel saja, dimana terdiri dari satu variabel *independent* (bebas) dan satu variabel *dependent* (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persazmaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Adapun rumus persamaan regresi linear sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:¹³

$$Y = A + Bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta; nilai y jika X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Motivasi

e = *Term of Error*

d. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai objek penelitian serta untuk mengetahui seberapa banyak responden yang menyatakan hal yang sama terhadap suatu objek pertanyaan. Analisis ini juga digunakan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik itu banyak sekali, antara lain : nilai *mean*, *median*, *sum*, *variance*, *standar error of mean*, *Range* atau rentang, minimal, maksimal, skewness dan kurtosis. Dalam penelitian ini data akan dianalisis berdasarkan mean dengan bantuan aplikasi SPSS terbaru untuk mengetahui pengaruh motivasi

¹³*Ibid.*, hlm. 135

terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru.

8. Metode Penulisan

- Deduktif, yaitu menggambarkan data-data yang umum untuk dianalisa dan ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.
- Induktif, yaitu menggambarkan kaedah khusus yang ada kaitannya dengan menyimpulkan fakta-fakta secara khusus dianalisa dan diambil kesimpulan secara umum.

9. Model Kerangka Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk mengetahui masalah yang dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, menggambarkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar I.1
kerangka Pemikiran Penelitian



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel indenpenden memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Motivasi (X) berpengaruh terhadap (Y). Dimana kinerja berpengaruh oleh beberapa factor salah satunya yaitu Motivasi. Motivasi adalah suatu factor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu jika pemberian motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

F. Defenisi Operasional Variabel

Tabel I.2
Kerangka Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Motivasi (X)	Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. ¹⁴	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan potensi diri
2	Kinerja (Y)	Kinerja pekerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. ¹⁵	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Ketelitian 5. Inisiatif 6. Kreatifitas

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.¹⁶

¹⁴Nurjaman kadar, *Manajemen Personalia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm.55

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.149

¹⁶Umardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan identifikasi fenomena dan rumusan masalah sebagaimana telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka hipotesis pada penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru maka Ho di tolak dan Ha di terima.

H. Research Gap

Adapun Research Gap dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel I.3
Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Signifikan Positif	1. Syarah Amalia (2016) 2. Olivia Theodora (2015) 3. Ridwan Isya Luthfi (2014)
	Tidak Signifikan Positif	1. Raden Yohanes Luhur (2014) 2. Anak agung ngurah bagus dhermawan (2012)

I. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami penelitian ini, penulis mengklasifikasikan penelitian ini dalam beberapa bab dan setiap bab terdiri dari bebrapa sub, yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang meliputi tentang Latar Belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Gambaran Umum lokasi penelitian Yaitu pada Perum Jamkrindo kantor cabang pekanbaru Kecamatan pekanbaru kota, Meliputi Kondisi Geografis, Dan Demografis, sejarah berdirinya Perum Jamkrindo Kantor Cabang pekanbaru dan struktur organisasi perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teori yang terdiri dari : Pengertian motivasi, Jenis-jenis motivasi, Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, Indikator motivasi kerja, pandangan ekonomi islam terhadap Motivasi kerja, Pengertian kinerja karyawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Penilaian kinerja, Kriteria mengukur kinerja, Manfaat penilaian kinerja, Pandangan ekonomi islam terhadap kinerja karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan pembahasannya, yaitu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang meliputi Kesimpulan dan Saran Penulis.



BAB II

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

Berangkat dari kondisi riil perkembangan koperasi yang masih cukup tertinggal dibandingkan dengan dua pelaku ekonomi lainnya (BUMN dan Swasta), pemerintah pada tahun 1970 membentuk Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK). Lembaga ini bertujuan untuk membantu mengembangkan usaha koperasi melalui kegiatan penjaminan kredit sehingga koperasi dapat memenuhi syarat agunan (*collateral*) perbankan dalam rangka penyaluran kredit modal usaha koperasi. Dalam perjalanan fungsi LJKK menjadi sangat penting dalam pengembangan usaha koperasi secara keseluruhan sehingga memerlukan manajemen pengelolaan aktivitas usaha sebagaimana umumnya sebuah badan usaha. Oleh karena itu pemerintah mendirikan perusahaan umum (Perum) pengembangan keuangan koperasi atau disingkat dengan Perum PKK melalui PP 51 Tahun 1981 yang sekaligus meleburkan LJKK ke dalamnya. Selanjutnya untuk lebih mengoptimalkan fungsi dan tugas Perum PKK sebagai perusahaan penjaminan kredit, Pemerintah menyempurnakan PP Nomor 51 Tahun 1981 dengan PP Nomor 27 tahun 1985.¹⁷

Berjalannya waktu dan terkait keberhasilan pelaksanaan fungsi dan tugas perum PKK dalam mengembangkan koperasi melalui kegiatan penjaminan kredit, pemerintah memperluas jangkauan pelayanan perum PKK, menjadi tidak terbatas pada koperasi, tetapi juga meliputi Usaha Mikro Kecil dan Menengah

¹⁷ Data Dokumentasi Perum Jamkrindo.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(UMKM), dan sekaligus mengganti nama perusahaan menjadi perusahaan umum sarana pengembangan Usaha melalui PP Nomor 95 Tahun 2000 kemudian dengan PP Nomor 41 Tahun 2008 berganti lagi menjadi Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia atau disingkat dengan Perum Jamkrindo.

Sejalan dengan semakin besarnya ekspansi pembiayaan syariah, manajemen memandang perlu untuk membentuk Devisi penjaminan syariah. Pada bulan September 2006, melalui surat nomor U-17/DSN-MUI/IX/2006 Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) memberikan rekomendasi pendirian Divisi Penjaminan Syariah Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. Rekomendasi DSN-MUI tersebut semakin memantapkan langkah perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia dalam bekerjasama dengan perbankan syariah maupun Lembaga Keuangan Syariah lainnya.

Saat ini sebagai perusahaan penjaminan, Perusahaan Umum Jamkrindo Kredit Indonesia telah melakukan penjaminan dengan nilai pinjaman yang cukup signifikan. Namun, kapasitas Perusahaan Umum Jaminan Kreidt Indonesia sangat terbatas, karena relatif kecilnya ekuitas. Mengingat adanya keterbatasan kapasitas umum peran perusahaan penjaminan dalam rangka pemberdayaan UMKM relatif besar. Maka pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk memperkuat sistem penjaminan kredit bagi UMKM dengan memperkuat modal dan perluasan jangkauan pelayanan Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. Kebijakan tersebut dimuat dalam impres No. 6 Tahun 2007 tentang percepatan pengembangan sektor riil dan pemberdayaan UMKM. Sebagai tindak lanjut dari impres tersebut, pemerintah melakukan penambahan Penyertaan Modal

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Negara(PMN) sebesar Rp. 600 milyar untuk mendukung penjaminan kepada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia PP No. 67 Tahun 2007 tanggal 11 Desember 2007 tentang penambahan PMN ke dalam Modal Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia.¹⁸

Sehubungan dengan penambahan PMN tersebut, maka sebagai tindak lanjut Nota Kesepahaman Bersama MoU (Memorandum of Understanding) tentang penjaminan kredit/pembiayaan kepada UMKM, tanggal 9 Oktober 2007 Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia melakukan Penandatanganan Perjanjian Kredit dengan perbankan pelaksanaa Kredit Usaha Rakyat (KUR), Yaitu : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank Bukopin Tbk. Sedangkan Kredit Usaha Rakyat (KUR) itu sendiri merupakan penyaluran kredit produktif perbankan yang dilakukan secara komersial dan prudensial sesuai dengan prinsip perbankan. Bagi UMKM yang memiliki usaha produktif dan layak, namun belum memenuhi persyaratan perbankan atau feasible tetapi belum bankable. Dalam skem tersebut, plafond maksimal untuk setiap UMKM adalah sebesar Rp. 500 Juta dengan bunga setinggi-tingginya sebesar 16%, dan coverage penjaminan sebesar Rp. 70% dari kredit/pembiayaan yang diberikan oleh bank. Atas pinjaman tersebut Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia berhak mendapatkan IJP (Imbal Jasa Penjaminan) sebesar 1,5% pertahun dari Kredit/pembiayaan yang dijamin, dimana IJP tersebut Menjadi beban APBN.

¹⁸ Data Dokumentasi Perum Jamkrindo.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saat ini Perum Jamkrindo memiliki 11 kantor cabang dan 6 kantor anak cabang, Yaitu kantor cabang Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Makassar, Pekanbaru, Pontianak, Denpasar, Palembang, Samarinda, dan Medan. Sedangkan kantor cabang anaknya yaitu di Palangkaraya, Mataram, Manado, Banjarmasin, Jayapura dan Kupang. Dan akan terus berkembang dengan membuka cabang dan anak cabang di berbagai wilayah lain di tanah air. Mitra Kerja Perum Jamkrindo meliputi lebih dari 70 Mitra Perbankan/ Lembaga Keuangan yang menyalurkan Kredit/Pembiayaan kepada UMKM melalui skim konvensional maupun syariah.

B. Visi dan Misi Perusahaan Jamkrindo

Visi Perusahaan Jamkrindo:

Adapun visi dari Perum Jamkrindo Pekanbaru adalah Menjadi perusahaan penjaminan yang kompetitif, terpercaya, sehat dan berkembang dalam meningkatkan peran usaha mikro kecil dan menengah dan koperasi menuju terciptanya struktur perekonomian nasional yang seimbang dan mantap.

Misi Perusahaan jamkrindo

1. Melakukan kegiatan usaha jasa penjaminan, penjaminan bagi hasil, dan surety bond serta bantuan manajemen dan konsultasi bagi pengembangan bisnis UMKM agar mampu menjadi pelaku ekonomi yang utuh.
2. Meningkatkan profesionalisme dalam pengolahan perusahaan sehingga mampu berkembang sekaligus memupuk keuntungan guna memberikan pelayanan yang lebih luas kepada nasabah, mitra bisnisnya serta kemanfaatan bagi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

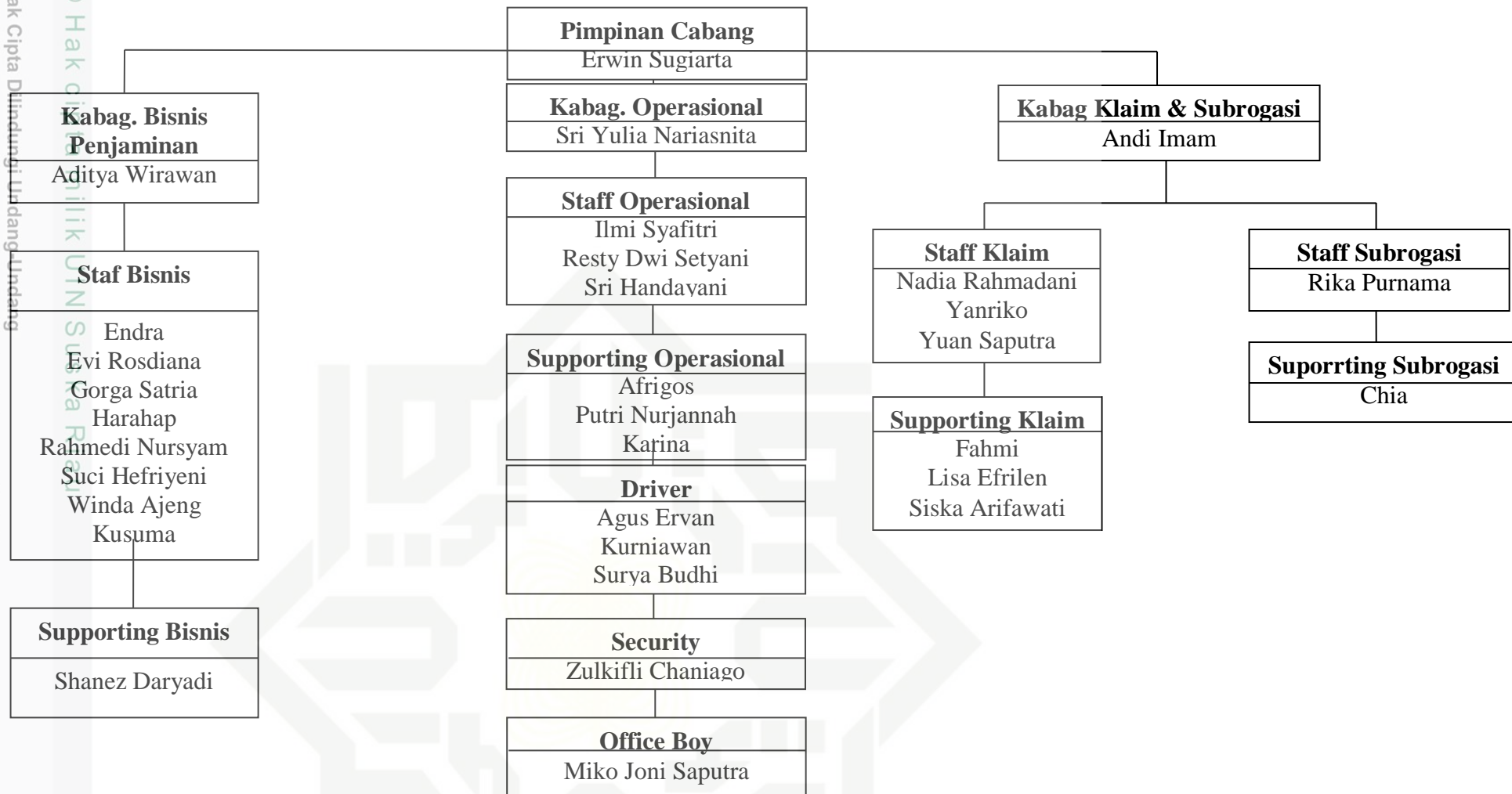
3. Proaktif terhadap segala perubahan dan tetap memperhatikan kepentingan pihak-pihak terkait.

C. Tujuan Pendirian Perusahaan Jamkrindo

Tujuan didirikannya Perusahaan Umum Jaminan Kredit adalah untuk melaksanakan program pemerintah di bidang pengembangan usaha kecil, menengah dan koperasi dengan jalan melakukan kegiatan usaha penjaminan kredit, memberikan bantuan konsultasi manajemen bagi hasil usaha.¹⁹

¹⁹ Data Dokumentasi Perum Jamkrindo.

D. Struktur Organisasi Perusahaan Jamkrindo



E. Uraian Pekerjaan

Adapun uraian dari pekerjaan pada Perum Jamkrindo adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Cabang

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Merencanakan, mengelola serta mengendalikan segala aktifitas kantor cabang sesuai kebijakan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh kantor cabang pusat.
- b. Memaksimalkan tingkat pelayanan dan laba usaha.
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kepada nasabah dan kerjasama dengan relasi.

2. Kepala Bagian Operasional

Bertanggung jawab atas semua operasional pada perum jamkrindo kredit indonesia cabang pekanbaru baik transaksi maupun kegiatan lain yang berkenaan dengan kerjasama dengan relasi dari lembaga keuangan bank dan non bank.

3. Staf Operasional

- a. *Account officer* (AO) Bank pembangunan Daerah, Bank Pelaksana, serta non Bank baik KUR maupun non bank.
- b. Analisis Kredit / Pembiayaan.
- c. Menerbitkan sertifikat penjaminan (SP) kredit/pembiayaan KUR atau non KUR, multiguna dan lain sebagainya.
- d. Mencatat semua transaksi operasional dan dilaporkan kepada Direksi (Kantor Pusat).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Supporting /KKWT Operasional
 - a. Untuk mencatat laporan akuntansi.
 - b. Bagian Umum, untuk mengelola dan mencatat asset-aset kantor.
5. Driver
 - a. Membantu transportasi operasional kantor.
6. Security
 - a. Menjaga keamanan kantor.
7. Office Boy
 - a. Menjaga kebersihan lingkungan kantor sekaligus penjaga resepsionis.
8. Kepala Bagian Bisnis Penjaminan
 - a. Monitoring kinerja perusahaan yang telah ditetapkan pada RKAC dari sisi bisnis penjaminan perusahaan
9. Staff Bisnis
 - a. Mengelola bisnis penjaminan, klaim dan subrogasi untuk wilayah Riau.
10. Supporting / KKWT Bisnis
 - a. Mengelola penjaminan untuk wilayah Riau.
11. Kabag Klaim dan Subrogasi
 - a. Monitoring kinerja perusahaan yang telah ditetapkan pada RKAC dari sisi beban pembayaran klaim dan penerimaan subrogasi.
12. Staff Klaim dan Subrogasi
 - a. Mencatat dan melaporkan pembayaran klaim dan subrogasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Supporting / KKWT Klaim

- a. Mencatat dan melaporkan pembayaran klaim.
- b. Mencatat dan melaporkan penerimaan subrogasi.

F. Produk Penjaminan Kredit

1. Penjaminan Kredit Makro

Penjaminan kredit makro adalah penjaminan atas kredit yang diberikan kepada pengusaha mikro, kecil atau koperasi untuk keperluan Modal Kerja dan/atau investasi di seluruh sektor ekonomi dengan plafond maksimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada masing-masing penerima jaminan atau sesuai kesepakatan tertulis antara Perum Jamkrindo (d/h Perum Sarana) dan Penerima Jaminan (Bank).

2. Penjaminan Kredit Agribisnis

Penjaminan kredit agribisnis adalah jaminan atas kredit yang disalurkan perbankan atau badan usaha lainnya kepada koperasi untuk membiayai kebutuhan modal kerja dan atau investasi pada sektor agribisnis, diantaranya pembangunan kebun kelapa sawit, jeruk, kakao dan sebagainya.

3. Penjaminan Kredit Konstruksi dan Pengadaan Barang/Jasa

Penjaminan kredit konstruksi dan pengadaan barang / jasa adalah kredit modal kerja yang diberikan oleh perbankan kepada nasabah dalam rangka pengadaan barang atau jasa dengan spesifikasi yang telah ditentukan oleh pengguna barang/jasa.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Penjaminan Kredit Komersial (Umum)

Penjaminan kredit komersial (umum) adalah penjaminan atas skim kredit komersial (umum) yang disalurkan perbankan kepada UMKM. Plafond kredit untuk UMKM yang dapat dijamin tergantung dari ketentuan perkreditan bank yang bersangkutan dan sesuai kebutuhan UMKM berdasarkan kelayakan usaha.

5. Penjaminan Bank Garansi /Kontra Garansi

Penjaminan bank garansi/kontra garansi adalah pemberian jaminan sebagai kontra garansi atas fasilitas Bank Garansi yang diterbitkan oleh bank kepada Terjamin.

6. Penjaminan Distribusi

Penjaminan distribusi adalah penjaminan kredit untuk penyaluran barang dari Penerima Jaminan (produsen barang) kepada terjamin yang mewajibkan terjamin untuk melunasi hutangnya tersebut setelah jangka waktu yang ditentukan.

7. Penjaminan Kredit Multiguna

Penjaminan kredit multiguna adalah penjaminan kredit yang disalurkan oleh perbankan untuk membiayai berbagai keperluan nasabah perorangan atau anggota koperasi pegawai/karyawan.

a. Penjaminan Kredit BPR

Yaitu penjaminan atas penyediaan uang dari penerima jaminan kepada Bank Perkreditan Rakyat untuk keperluan modal kerja dan/atau investasi yang mewajibkan BPR untuk mengembalikan uang tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan bunga tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Penjaminan Pembiayaan Modal Ventura

Penjaminan yang diberikan atas penyediaan fasilitas pembiayaan dari Perusahaan Modal Ventura kepada nasabah (Perusahaan Pasangan Usaha), yang tertuang di dalam perjanjian pembiayaan dalam bentuk obligasi konversi atau pinjaman bagi hasil, yang dilakukan untuk tujuan pembiayaan investasi dan modal kerja, dimana nasabah wajib melunasi kewajiban hutang, kupon dan denda atas pembiayaan tersebut setelah jangka waktu tertentu.

8. Kafalah Pembiayaan Syariah

Kafalah pembiayaan syariah adalah penjaminan bagi suatu pembiayaan dengan pola syariah yang disalurkan oleh bank umum syariah maupun unit usaha syariah.

Jenis-jenis produk Kafalah Syariah :

- a. Kafalah Pembiayaan Umum
- b. Kafalah Pembiayaan Multiguna
- c. Kafalah Pembiayaan Konstruksi dan Pengadaan Barang/Jasa
- d. Kafalah Pembiayaan Mikro
- e. Kafalah Pembiayaan kepada BPRS
- f. Kafalah Kontra Bank Garansi

9. Penjaminan KUR (Kredit Usaha Rakyat)

Adalah penjaminan atas kredit/pembiayaan modal kerja dan atau investasi usaha produktif untuk UMKMK, guna meningkatkan akses UMKMK pada sumber pembiayaan dalam rangka penanggulangan/pengentasan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja. Mitra kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penjaminan KUR adalah : Bank BRI, Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BTN, Bank Bukopin dan Bank BSM. Kredit/Pembiayaan KUR yang disalurkan kepada UMKMK dimaksud adalah dengan pola Konvensional maupun Syariah.

a. Bantuan Konsultasi Manajemen

Bantuan konsultasi manajemen diberikan untuk membantu memperbaiki manajemen UMKMK agar mampu bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya. Dengan bantuan manajemen ini diharapkan UMKMK mampu menjalankan usaha secara profesional, yang pada akhirnya akan menjamin eksistensi UMKM seperti pelaku ekonomi lainnya.

b. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan

Sejak diterbitkannya SK Menteri BUMN nomor Kep-236/2003, program kemitraan yang sebelumnya Bernama Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK) BUMN kini diubah menjadi Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) yang berguna membantu pengembangan usaha masyarakat sekitar. Yang membedakan dari kedua istilah tersebut adalah batasan calon mitra binaan, dimana untuk Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) diperuntukan untuk masyarakat di sekitar lokasi BUMN yang bersangkutan. Sumber dana Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) adalah dari penyisihan laba Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia setiap tahun berjalan.²⁰

²⁰ Data Dokumentasi Perum Jamkrindo.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.²¹

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²²

Menurut model partner lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan Internal

²¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2015), hlm.106

²² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2014), cet ke-2, hlm.548

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

g. Eksternal

h. Persepsi terhadap imbalan kerja dan kepuasan kerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas menurut Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.²³

Menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara itu menurut sedarmayanti bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau keterampilan kerja.²⁴ Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Mathis mengungkapkan bahwa

²³ Irham Fahmi, *manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.226

²⁴ Hari Sulaksono, *Op.cit.*, hlm.107

kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.²⁵

Dan menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh para pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora memberikan definisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja secara umum dapat mempengaruhi tiga faktor, yaitu:²⁶

- a. Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi,
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Dari uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut akan tercapai apabila di dukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*), dan di

²⁵ Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm.12

²⁶ Hari Sulaksono, *Op.cit.*, hlm.103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukung oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sedarmayanti antara lain:

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seseorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dimiliki seseorang karyawan.
- b. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- c. Keterampilan. karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
- d. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- h. Sarana dan Prasarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- i. Kesempatan Berprestasi. Dengan adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian Bryan Johanes ada tiga Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :²⁷

- a. Kemampuan, Kepribadian dan minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seseorang pekerja yang merupakan dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

3. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan ada beberapa dimensi dan indicator dalam penilaian kinerja :²⁸

- a. Kualitas (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

²⁷ Bryan Johanes, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Acta Diuma. Vol III. No.4, 2014

²⁸ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Surabaya: Qiara Media, 2019), hlm.197

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kuantitas (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

c. Disiplin

Kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

d. Ketelitian

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

e. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.

f. Kreativitas

Kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

4. Cara Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Setiap indicator kinerja diukur berdasarkan criteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kinerja atau ukuran. Kriteria tersebut sebagai berikut:²⁹

²⁹Wirwan, *Op.cit.*, hlm.69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Kuantitatif (seberapa banyak).

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik dan seberapa lengkap hasil harus dicapai. Criteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan kemampuan), kemanfaatan dan efektifitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentasi kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.

- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat atau dalam periode apa.

- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

- e. Cara melakukan pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Efek atas suatu upaya

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.

g. Metode melaksanakan tugas

Standar yang digunakan jika aada undang-undang, kebijakan, prosedur, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

h. Standar sejarah

Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah dari pada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

i. Standar nol atau absolute

Standar yang dinyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternative lain.³⁰

5. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam institusi atau organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang

³⁰*Ibid.*, hlm.71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam Al-Quran disebutkan surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*³¹

Islam memiliki beberapa unsure dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keuntungan di dunia dan di akhirat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam unsur penilaian kerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.³²

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya: Karya Agung, 2016), hlm. 203

³² Akh. Muwafik Saleh. *Bekerja Dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 65

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, Motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.³³ Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Yang kedua pengertian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu Usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.³⁴

Hamzah B Uno dalam buku Badrudin pada dasar-dasar manajemen berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.³⁵ Gray mengatakan Luthnas dalam buku Badrudin pada Dasar-Dasar Manajemen berpendapat motivasi bahwa “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya

³³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 263

³⁴Andi Makkulawu Panjiwi Kessi, *Motivasi Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*, (Jakad Media Publishing, 2019), hlm.10

³⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm.191

sikap entusiasmo dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.³⁶

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Unsur-Unsur Motivasi

Secara teoritis, pencapaian kinerja unggul dari karyawan ditentukan oleh unsur instrinsik dan ekstrinsik. Unsur instrinsik antara lain:

- a. Pendidikan.
- b. Keterampilan.
- c. Motivasi.
- d. Kepribadian.
- e. Pengalaman kerja dan,
- f. Kondisi fisik.

Dari unsur-unsur tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara unsur-unsur ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain,³⁷

- a. Kejelasan uraian dan spesifikasi kerja.
- b. Beban kerja.

³⁶ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.1-2

³⁷ Tb.Sjafri Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, (Bogor :IPB Press, 2011), hlm.55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Fungsi Motivasi

- c. Manajemen karier.
- d. Gaya kepemimpinan pengelola.
- e. Fasilitas kerja.
- f. Manajemen kompensasi.
- g. Dan kondisi hubungan kerja secara vertical dan horizontal.

Dengan asumsi unsur-unsur ekstrinsik bersifat tetap, maka ada beberapa yang dilakukan karyawan untuk mencapai kinerja yang unggul, seperti mengetahui pekerjaannya secara teliti, kehati-hatian, dan selalu siap bekerja sama dengan siapapun di unit lain.³⁸

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut sardiman menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena memiliki fungsi seperti.³⁹

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan gasnya. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah panduan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

³⁸ Ibid.

³⁹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi*, (Bandung: Rajawali Pers, 2010), hlm.88

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.

Kemudian fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.⁴⁰ Perbuatan bekerja akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai pengerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

4. Indikator Motivasi

Menurut Herzberg factor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.89

⁴¹ Maya Andriani dan Kristiana Widiawati, *Penerapan Motivasi Karyawan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*, vol.5,P-ISSN:2337-6694,E-2527-9769, hlm.88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan prestasi “ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b. Pengakuan(*recognition*)

Menurut Siagian pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c. Pekerjaan itu sendiri(*the work itself*)

Menurut Siagian pekerjaan itu sendiri adalah “ berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaan”.

d. Tanggung jawab(*responsibility*)

Menurut Siagian tanggung jawab adalah “ besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e. Pengembangan potensi individu(*advancement*)

Menurut Siagian pengembangan potensi individu adalah“ besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

5. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, Yaitu sebagai berikut:⁴²

⁴² Siswanto, *Op.cit.*, hlm.124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Kompensasi Bentuk Uang

Kompensasi yang diberikan pada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *management Objective* (MBO) / Manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku karyawan dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi.

c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/*decision making* yang memengaruhi pekerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian pada pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

d. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini terdiri dari:

- a. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.
- b. Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan.

Motivasi juga suatu kebutuhan kepuasan dalam proses, artinya saat keinginan seseorang tercapai dari faktor tertentu, orang tersebut akan menggunakan usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi⁴³

Menurut siagan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

⁴³ Desi kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produktifi*, (Surabaya: Media Sahabat cendikia, 2019), hlm.25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Karakter biografi yang meliputi:

1) Usia

Hal ini sangat penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi dari kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu sebuah keterampilan tugas.

2) Jenis Kelamin

Karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3) Status Perkawinan

Dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan seorang pegawai yang belum menikah.

4) Jumlah Tanggungan

Dalam hal ini jumlah tanggungan seseorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Masa Kerja

Dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indicator kecendrungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti, produktivitas kerja dan daftar kehadiran.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi Interaksi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan.

e. Nilai-nilai yang Dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

g. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yaitu positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif. Sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

Menurut teori kaitan imbalan dengan prestasi, motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang internal maupun faktor eksternal, sebagai berikut:⁴⁴

- a. Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

⁴⁴*Ibid.*, hlm.28

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Motivasi

Motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Quran Surah Al-Jumu'ah ayat (62) 10:⁴⁵

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya : “Apabila telah Ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Dari ayat diatas menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk berusaha setelah mendirikan shalat, artinya manusia harus bekerja setelah menunaikan kewajiban kepada Allah SWT. Berdasarkan ayat ini islam memberikan motivasi kepada setiap manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sehari-hari.

Allah berfirman dalam Q.S An-Nahl ayat (16) 97:⁴⁶

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

⁴⁵Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya Karya Agung, 2016), hlm. 245

⁴⁶*Ibid*, hlm. 231

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Barangsiapa yang mengajarkan amal shaleh, baik laki- laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada yang telah mereka kerjakan”*.

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih dalam dirinya. Hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya member karunia, rahmat serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri, orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus, motivasi kerja dalam islam menurut Muwalik Saleh yaitu:⁴⁷

- a. Niat yang baik dan benar (Mengaharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

⁴⁷ Ananto Pramadhika, (*Motivasi Kerja Dalam Islam, Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011), hlm.33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Takwa dalam bekerja. Taat melaksanakan perintahnya dan menjahui larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanatkan.
- c. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas.
- d. Termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Ahzab ayat 31:⁴⁸

وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا

رِزْقًا كَرِيمًا ﴿٣١﴾

Artinya : “Dan barang siapa diantara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan amal saleh, niscaya kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan kami sediakan baginya rezeki yang mulia”.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa kan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi Ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmatnya.

⁴⁸Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya Karya Agung,2016), hlm.114

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Didalam hukum ketenagakerjaan karyawan atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan perusahaan dan karyawan. Unsur-unsur dalam pengertian karyawan atau pekerja adalah:⁴⁹

- a. Bekerja pada orang lain
- b. Dibawah perintah orang lain
- c. Mendapat upah

Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah/ gaji, dia adalah karyawan, pekerja, ataupun buruh.

Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji atau upah.⁵⁰

Menurut Jackson karyawan/ pegawai merupakan kelompok pemangku kepentingan utama lainnya. Kelompok ini adalah semua karyawan/pegawai yang memiliki jabatan dalam perusahaan, termasuk CEO dan eksekutif tingkat atas, manajer dan pengawas, pakar dan spesialis administrative, dan sebagainya. Di karenakan mereka adalah kelompok pemangku kepentingan yang berbeda, mereka juga memiliki berbagai permintaan. Namun, sebagian

⁴⁹ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visi Media, 2011), hlm.1

⁵⁰ Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: widya Karya, 2011), hlm.226

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

besar anggota kelompok ini memiliki permintaan yang sama yaitu gaji dan tunjangan, kualitas kehidupan kerja, dan jaminan pekerjaan.⁵¹

Menurut Manulang karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antar pengusaha dengan karyawan/pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seorang yang bekerja dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan imbalannya ialah gaji dan tunjangan dari tempat seseorang itu bekerja.

2. Hak-hak Karyawan

Di era yang semakin mengglobal ini, perusahaan semakin menyadari bahwa penghargaan dan jaminan atas hak karyawan merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Hak-hak karyawan itu berupa:⁵²

- a. Hak atas upah yang adil dan layak, adil disini bukan berarti pekerja mendapat upah yang merata semuanya, namun juga didasarkan pada tingkat pengalaman kerja, lamanya bekerja, tingkat pendidikan, serta

⁵¹ Jackson Dkk, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, (Jakarta: Salemba Empat), hlm.10

⁵² Erni R Ernawan, *Etika Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan/ organisasi harus mematuhi upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

b. Hak atas kesejahteraan

Perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesejahteraan pada karyawannya seperti pemberian tunjangan hari raya, pendidikan dan pelatihan kerja, atau pemberian cuti hami dan melahirkan.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Para karyawan selayaknya disediakan wadah untuk menampung aspirasi mereka, untuk memperjuangkan kepentingannya.

d. Hak untuk mendapatkan perlindungan dan jaminan kesehatan

Setiap perusahaan atau orgnisasi wajib menyediakan jaminan kesehatan dan melindungi setiap karyawannya, terutama untuk perusahaan yang mengandung resiko yang cukup tinggi.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah dan PHK tanpa sebab

Proses hukum secara sah diberlakukan pada pegawai atau karyawanyang dianggap melakukan pelanggaran, maka dia berhak untuk diberi kesempatan untuk membuktikan diri dan mempertanggung jawabkan perbuatannya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan putusnya hubungan kerja karena di pandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau Karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan lagi sehingga hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha berakhir. Perusahaan tidak boleh mem-PHK karyawannya tanpa sebab yang jelas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Hak atas rahasia pribadi

Merupakan hak individu untuk menentukan seberapa banyak informasi mengenai dirinya yang boleh diungkapkan kepada pihak lain, artinya karyawan dijamin haknya untuk tidak mengungkapkan sesuatu yang dianggap sangat pribadi, namun dengan catatan tidak membahayakan kepentingan orang lain.

Sebaliknya karyawan juga mempunyai kewajiban terhadap perusahaan, yang berupa:⁵³

- a. Kewajiban ketaatan, karyawan harus taat kepada atasannya, karena ada ikatan kerja antara keduanya. Namun tentunya taat disini bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan, jika perintah tersebut tidak dianggap bermoral dan tidak wajar, maka karyawan tidak wajib mematuhi.
- b. Kewajiban konfidensialitas, kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat rahasia, karena berkaitan dengan profesinya. Perusahaan sangat keberatan jika informasi rahasia jatuh kepada pihak lain khususnya pesaing.
- c. Kewajiban loyalitas, karyawan harus mendukung dan merealisasikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan kepentingan perusahaan.

⁵³ Ibid, hlm.69

D. Penelitian Terdahulu

Adapun Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metodologi	Hasil Penelitian
1	Syarah Amalia (2016) Jurnal vol.10. No 2.Desember 2016119-127 ISSN 2442-4943	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. gramedia asri media cabang emerald bintaro	Deskriptif dan Kausal	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.
2	Olivia Theodora (2015) Agora vol.3.No.2. (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera motor gemilang	Uji Regresi Linear Berganda	Secara persial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Motivasi <i>relatedness</i> menjadi motivasi yang paling dominab pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi <i>existence</i> dengan motivasi <i>growth</i> .
3	Ridwan Isya Luthfi (2014)	Pengaruh motivasi kerja	Analisis Deskriptif	Hasil analisis statistik inferensial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metodologi	Hasil Penelitian
	Jurnal administrasi Bisnis (JAB).Vol.13.No.1 Agustus 2014	terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)		untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variable kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social dan kebutuhsn pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
4	Raden yohanes luhur (2014) Jurnal OE.Vol.VI. November. No.3.2014	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT.Bank panin tbk	Regresi linear berganda	Dari hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memilikipengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan.
5	Anak agung ngurah bagus dhermawan (2012) Jurnal Manajemen,Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6. No.2. Agustus 2012	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja,kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di	Stratified proportional random sampling	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerjasementara kompetensi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metodologi	Hasil Penelitian
		lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali		kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memahami hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perum jamkrindo kantor cabang pekanbaru maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pekerja. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Sederhana $Y = 4,868 + 0,097X$. nilai $t_{hitung} (1,223) > t_{tabel} (1,120)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan perum jamkrindo cabang pekanbaru..
2. Adapun tinjauan ekonomi syariah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dari segi motivasi telah sesuai dengan ekonomi syariah, dengan tanggapan tertinggi yaitu 30 orang/ 100%. Namun dari segi kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan ekonomi syariah karena masih ada beberapa karyawan yang masih kurang bersungguh-sungguh berhati-hati.

B. Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan-kesimpulan yang diambil berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran yang kiranya dapat dilakukan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pihak Perum Jamkrindo: untuk pihak Perum Jamkrindo diharapkan bisa memberikan motivasi yang baik kepada karyawan untuk meningkat kinerja dan bekerja dengan hati yang ikhlas.
2. Para pekerja: harus bekerja secara bersungguh-sungguh dan terus meningkatkan kinerja yang ada
3. Akademisi: semoga penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Maya, Kristiana Widiawati. *Penerapan Motivasi Karyawan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*, vol.5,2337-6694.
- Badrudin. 2014.*Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Danang, Suntoyo. 2015.*Manajemen Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga
- Dapartemen Agama Republik Indonesia. 2016.*Al-Quran dan Terjemahannya*. Surabaya: Karya Agung
- Ernawan Erni R. 2010.*Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2014.*Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta,
- Johanes, Bryan.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Juornal Acta Diuma. Vol III. No.4,2014
- Jusmaliani. 2011.*Pengelolaan Sumber Daya Insane*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadar, Nurjaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Kessi, Andi Makkulawu Panjiwi. 2019.*Motivasi Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing
- Kristanti Desi, Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produktifi*. Surabaya: Media Sahabat cendikia, 2019
- Libertus Jehani.2011. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visi Media
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2011.*Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor :IPB Press
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kometensi Cet Ke-2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moorhead Gregory. Ricky W. Giffrin. 2013.*Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Pianda, Didi. 2018.*Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak
- Pramadhika, Ananto. 2011.*Motivasi Kerja Dalam Islam Jurnal Motivasi Kerja*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Priyanto, Duwi. 2011.*SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikomm
- Ratnasari, Sri Langgeng, Yenni Hartati. 2019.*Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*.Surabaya: Qiara Media
- Saleh, Akh.Muwafik. 2010.*Bekerja Dengan Hati Nurani*I. Jakarta: Erlangga
- Saraswati, M.R. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Dagang Kalasta Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011*
- Sardirman. 2010.*Interaksi dan Motivasi*. Bandung: Rajawali Pers
- Siagan, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2011 .*Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung.Alfabeta
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung.Alfabeta
- Suharso, Ana Retnoningsih. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya
- Sulaksono, Hari. 2015.*Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama
- Suryabrata, Umardi. 2010.*Metode Penelitian*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. 2011.*Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.



KUISIONER PENELITIAN

Dalam rangka melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam”**, dengan ini mohon saudara/i untuk dapat memberi jawaban atas pertanyaan kuisisioner berikut ini. Hasil jawaban kuisisioner ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian untuk dianalisis menurut ketentuan ilmu pengetahuan yang sesuai serta komprehensif. Adapun jawaban kuisisioner ini bersifat rahasia dan tidak akan berpengaruh terhadap privasi saudara/i.

A. Data Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : (a) Pria (b) Wanita

B. Isi Kuisisioner

Petunjuk pengisian

Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia dan sesuai dengan anda:

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju |
| S | : Setuju |
| N | : Netral/Ragu-ragu |
| TS | : Tidak Setuju |
| STS | : Sangat Tidak Setuju |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menginginkan prestasi yang bagus selama bekerja di perum jamkrindo.					
2.	Saya mempunyai target untuk memiliki prestasi yang bagus selama bekerja di perum jamkrindo.					
3.	Saya senang bekerja di perum jamkrindo.					
4.	Saya ditempatkan untuk berkerja di tempat yang saya inginkan.					
5.	Saya akan mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan sendiri.					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
8.	Saya bekerja di perum jamkrindo selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti.					
9.	Selama bekerja kami juga diberikan pelatihan untuk meningkatkan potensi keterampilan.					
10.	Saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya untuk meningkatkan potensi diri.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja di perum jamkrindo sesuai dengan target yang ingin dicapai.					
2.	Saya bekerja di perum jamkrindo dengan baik dan teliti.					
3.	Saya bekerja di perum jamkrindo dengan bersungguh-sungguh.					
4.	Saya bekerja di perum jamkrindo lebih baik dibanding hari sebelumnya.					
5.	Saya bekerja di perum jamkrindo sesuai dengan standar perusahaan (sop).					
6.	Saya masuk kerja tepat waktu.					
7.	Saya selalu disiplin memakai alat keselamatan kerja.					
8.	Saya selalu mempertimbangkan keselamatan dalam bekerja.					
9.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
10.	Saya memulai pekerjaan sebelum menunggu perintah dari atasan.					
11.	Dalam bekerja kami saling tolong menolong antar karyawan.					
12.	Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.					
13.	Saya bekerja di perum jamkrindo dengan penuh rasa tanggung jawab.					
14.	Dalam bekerja kami tidak bermalas-malasan.					
15.	Saya bekerja di perum jamkrindo dengan semangat.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

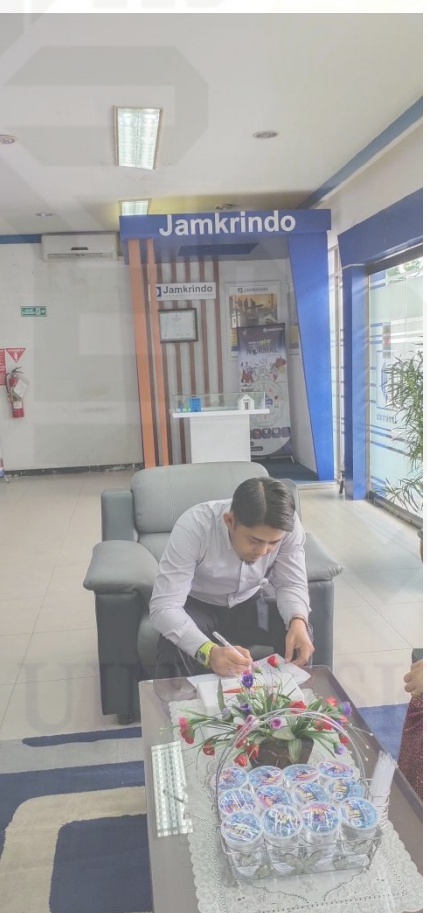
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU* *DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH*, yang ditulis oleh :

Nama : **SRI SUCI HANDAYANI**
 NIM : 11625203888
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 28 Desember 2020 M

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag.

Sekretaris

Dr. Jenita, SE., MM.

Penguji I

Dr. M. Ihsan, M.Ag.

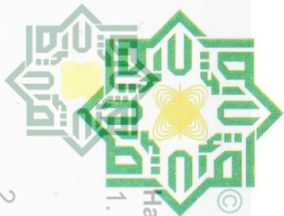
Penguji II

Dr. H. Muh. Said HM, MA, MM.

Mengetahui
 Kepala Bagian Tata Usaha
 Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S.Ag.

NIP. 19750801 200701 023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 13 Agustus 2020

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5185/2020
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Sri suci handayani
NIM	: 11625203888
Jurusan	: Ekonomi Syariah S1
Semester	: IX (Sembilan)
Lokasi	: Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag
NIP. 19580712 198603 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini merupakan Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.4819/EKT/PKU/STF/X/2020

PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Pekanbaru, setelah membaca surat Rekomendasi nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN – RISET/34634 tanggal 18 Agustus 2020 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset / Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi dari mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Qasim, menerangkan bahwa :

Nama	: Sri Suci Handayani
NIM / KTP	: 11625203888
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Jenjang	: S1
Alamat	: Pekanbaru
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Cabang Pekanbaru menurut Ekonomi Islam
Lokasi Penelitian	: PT. Jamkrindo Cabang Pekanbaru

Telah selesai melakukan riset penelitian di Kantor PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Pekanbaru, sebagaimana tertera dalam surat pengajuan riset diatas.
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 Oktober 2020

PT. JAMINAN KREDIT INDONESIA
Kantor Cabang Pekanbaru

Erwin Sugriarta
Pimpinan Cabang



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmpptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/34634
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5185/2020 Tanggal 13 Agustus 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

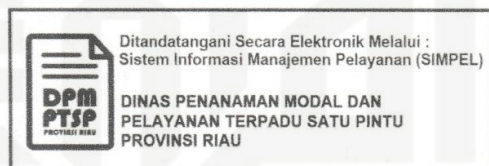
1. Nama	:	SRI SUCI HANDAYANI
2. NIM / KTP	:	11625203888
3. Program Studi	:	EKONOMI SYARIAH
4. Jenjang	:	S1
5. Alamat	:	PEKANBARU
6. Judul Penelitian	:	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM
7. Lokasi Penelitian	:	PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 18 Agustus 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

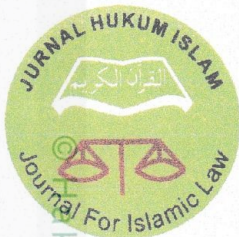
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. PIMPINAN PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : SRI SUCI HANDAYANI
NIM : 11625203888
JURUSAN : EKONOMI SYARIAH
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PERUM JAMKRINDO KANTOR CABANG PEKANBARU
 DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH

Pembimbing: Jonnius, S.E., M.M

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 05 Januari 2021

Pimpinan Redaksi

M. ALPI SYAHRIN, SH., MH., CPL

NIP. 1988 0430 2019031010

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



SRI SUCI HANDAYANI biasa di panggil suci lahir di Bukittinggi 14 April 1998, anak ketiga dari tiga bersaudara dan merupakan anak dari pasangan Bapak Masrizal dan ibu Darmialis. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 05 Koto Kociak pada tahun 2004 sampai tahun 2010. Penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di MTSN (Madrasah Tsanawiyah Negeri) Padang Japang 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) yang selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Mandiri, dan penulis diterima di Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.

Pada bulan Agustus 2018 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Basnaz Kota Pekanbaru. Pada bulan Juni 2019, penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata di Desa Bunga Raya Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Pada tanggal 07 Desember 2020 penulis dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi dengan IPK 3,34. Penulis menyelesaikan Skripsi dibawah bimbingan Bapak Jonnius, SE, MM.

UIN SUSKA RIAU